

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное  
учреждение города Когалыма «Буратино»**

**ПРИНЯТ**

решением педсовета  
МАДОУ «Буратино»  
Протокол №1 от 25.08.2022 г.



**УТВЕРЖДЕН**

заведующий МАДОУ «Буратино»  
*Д.Г.Моқан*  
приказ № 172 от 26.08.2022 г.

**ПРОГРАММА  
«СТУПЕНЬКИ К МАСТЕРСТВУ»**

**по организации наставничества с молодыми педагогами в  
муниципальном автономном дошкольном образовательном  
учреждении города Когалыма «Буратино»  
2022 – 2023 учебный год**

**2022 год**

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

<b>Содержание</b>	<b>Страница</b>
Паспорт программы	3
<b>1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ</b>	<b>5</b>
Пояснительная записка	5
Актуальность.	5
Новизна	7
1.1. Цель и задачи программы	8
1.2. Содержание наставнической деятельности	8
1.3. Теоритические основы программы	9
<b>2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ</b>	<b>12</b>
2.1. Основные разделы содержания Программы	12
2.2. Условия реализации Программы	13
2.3. Требования к качествам педагога - наставника	13
2.4. Функции педагога - наставника	15
2.5. Условия назначения педагогов - наставников	15
2.6. Принципы работы с педагогами	17
2.7. Этапы реализации Программы	18
2.8. Механизм реализации Программы	20
2.9. Формы работы с молодыми специалистами	21
2.10. Мониторинг и оценка результатов реализации программы по наставничеству	28
<b>III. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ</b>	<b>30</b>
3.1. План работы	30
3.2. Методическое обеспечение программы	32
Приложение 1 «Роли педагогов-наставников»	33
Приложение 2 «Модели педагогического общения»	35
Приложение 3 «Анкета для педагога-наставника»	39
Приложение 4 «Анкета для молодого педагога»	40
Приложение 5 «SWOT-анализ Программы по организации наставничества «Педагогическая компетентность»»	41
Приложение 6 «Анкета куратора»	43
Приложение 7 «Показатели эффективности внедрения Программы по организации наставничества «Педагогическая компетентность»»	45
Приложение 8 «Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставляемого)»	46
Приложение 9 «Памятка молодому педагогу»	47
Приложение 10 «Памятка наставнику»	48

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<b>Наименование программы</b>	« <b>Ступеньки к мастерству</b> »: целевая программа профессиональной подготовки и воспитания молодого специалиста через сотрудничество с наставниками.
<b>Основание разработки Программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Конституция Российской Федерации (от 12.12.1993 г.)</li> <li>• Трудовой кодекс Российской Федерации (с изменениями ФЗ от 31.12.2014 г. № 271).</li> <li>• Национальная доктрина образования РФ на период до 2025 г. (ФЗ от 21.07.2014 № 216-ФЗ).</li> <li>• Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»</li> <li>• Приказ Минобрнауки РФ от 17.10.2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»;</li> <li>• Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544 об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (воспитатель, педагог)» (профстандарт педагога)</li> </ul>
<b>Организация-исполнитель</b>	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Когалыма «Буратино»
<b>Адрес организации исполнителя, тел/факс</b>	628486, Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ-Югра, г. Когалым, ул. С. Повха, д. 10. тел/факс: 8(3466) 2-90-04
<b>Вид программы</b>	Социальная
<b>Сроки реализации программы</b>	2022 – 2023 гг., 1 год. Решение о продлении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.
<b>Цель программы</b>	Создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства ДОО.
<b>Задачи программы</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности.</li> <li>2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО.</li> <li>3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.</li> </ol>
<b>Ожидаемые</b>	– Адаптация молодых педагогов в образовательном

<p><b>конечные результаты реализации Программы</b></p>	<p>учреждении.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы.</li> <li>– Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.</li> <li>– Совершенствование приемов, методов работы.</li> <li>– Использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.</li> <li>– Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.</li> </ul>
<p><b>Система организации контроля за исполнением Программы</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Профсоюзной организацией совместно с заведующим МАДОУ осуществляется общий контроль исполнения мероприятий Программы.</li> <li>• Председатель профсоюзной организации предоставляет информацию по выполнению Программы 1 раз в год.</li> <li>• Профсоюзный комитет совместно с представителем работодателя 1 раз в год анализирует исполнение программы, по результатам анализа проводится корректировка планов, содержания мероприятий</li> </ul>

# 1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ

## Пояснительная записка

В настоящее время, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и ДООУ в новых условиях требует подготовки педагогов к работе с родителями.

Программа организации наставничества в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Буратино» - это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов. Её главное направление - оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а так же успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

**Актуальность.** Одной из важнейших задач администрации дошкольного образовательного учреждения является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы наставничества.

Современному дошкольному учреждению нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ действительности и социально-педагогических исследований, даже при достаточно

высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого специалиста может протекать длительно и сложно.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Почти две трети выпускников вузов чувствуют себя дезадаптированными в новых для них условиях, не ощущают в себе потенциала для профессионального роста и развития карьеры. В такой ситуации развитие системы наставничества может стать одним из наиболее эффективных методов профессиональной адаптации молодых специалистов.

Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в непрерывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДОУ;

- в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;

•материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

Вопрос организации перечисленных выше условий является актуальным и для нашего детского сада. Ежегодный количественный и качественный анализ состава педагогического коллектива свидетельствует о том, что качественные характеристики коллектива в течение последних пяти лет остаются примерно одинаковыми. Опытные, квалифицированные воспитатели с большим стажем практической работы в детском саду составляют 98% педагогов. Молодых воспитателей, стаж педагогической работы которых составляет менее 2 лет – 2%.

Возникает объективная потребность в организации дифференцированной методической работы в учреждении с учетом специфики базового образования, индивидуальных особенностей, уровня профессиональных потребностей молодого педагога, наличия у него практического опыта работы с детьми. Организация наставнической работы с молодыми педагогами направлена на развитие у них познавательного интереса к профессии, освоению приемов работы с детьми и их родителями, на содействие росту его профессиональной значимости.

**Новизна** программы «**Ступеньки к мастерству**» заключается в том, что в ней учтены современные требования профессионального стандарта (Приказ Минтруда России от 18.10.2013 №544) и требования ФГОС ДО к основным компетенциям педагогических работников (Приказ Минобрнауки РФ от 17.10.2013 г. №1155; пункты 3.2.5.; 3.4.2.). Новизна форм и методов работы с молодыми педагогами. Интерес и творчество молодых педагогов мотивируется посредством привлечения их к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д.

Программа предназначена для педагогов-наставников, курирующих молодых специалистов.

Реализация Программы рассчитана на учебный год.

## **1.1. Цель и задачи программы**

**Цель Программы** – создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства ДОУ.

### **Задачи Программы:**

1. Привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности.

2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО.

3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

3.1. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы.

3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.

3.3. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.

## **1.2. Содержание наставнической деятельности**

направлено на:

- повышение профессионального мастерства молодых специалистов в первые годы их работы в учреждении, приобретение или совершенствование индивидуальных профессиональных навыков;

- оказание помощи молодому специалисту в освоении профессии и овладении трудовыми обязанностями посредством ознакомления молодого педагога с нормативно-правовой базой, педагогической документацией, традициями и принципами корпоративной культуры и профессиональной этики ДОУ;

- помощь в организации педагогического самообразования (выбор методической темы, организация участия молодого педагога в работе МО, обсуждении открытых просмотров и т.д.);

- оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в



преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей;

- развитие творческого потенциала молодых специалистов;
- мотивирование их к участию в инновационной деятельности; прослеживание динамики развития профессиональной деятельности каждого;
- создание условий для ознакомления педагогического коллектива с достижениями молодого воспитателя через организацию методических выставок, творческих отчетов, открытых мероприятий и т.д.

### **1.3. Теоритические основы программы**

#### ***Нормативное правовое обеспечение Программы:***

1. Конституция Российской Федерации
2. Трудовой кодекс Российской Федерации
3. Национальная доктрина образования РФ на период до 2025 г.
4. Федеральный Закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
5. Приказ Минобрнауки РФ от 17.10.2013 г. №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».
6. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 №544 об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (воспитатель, педагог)» (профстандарт педагога).

#### ***Методологическая основа Программы***

Профессиональному становлению как педагогической проблеме большое внимание уделяют ученые С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, В.А. Сластенин, Т.И. Шамова, А.И. Щербаков, Ю.И. Турчанинова.

Психологическим закономерностям профессионального развития личности посвящены работы Б.Г. Ананьева, Л.М. Митиной, А.К. Марковой, А. Маслоу; анализу деятельности молодого педагога в процессе его социально-

профессионального становления – работы Т.А. Аксаковой, Г.В. Кондратьевой, Т.С. Поляковой.

Многообразии факторов, влияющих на развитие личностной и профессиональной сфер молодого педагога в процессе его профессионального становления, исследуют А.Л. Мацкевич, Л.М. Митина, И.А. Хоменко, Е.И. Рогов.

***Теоретическими основами программы являются:***

- теория личностно-ориентированного педагогического образования (Е.В. Бондаревская, В.В. Сериков, И.С. Якиманская);

- положение о компетентностном подходе (А.В. Хуторской, И.А. Зимняя);

- идеи о комплексном подходе к организации методической работе в ДОУ (К.Ю. Белая, Л.М. Волобуева, В.М. Лизинский, Л.В. Поздняк и др.);

***Ключевые понятия:***

**Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные, и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом, навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого

**Молодой специалист**- выпускник образовательного учреждения высшего. Среднего или начального профессионального образования, впервые вступивший в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течение года.

**Малоопытный воспитатель** – человек, имеющий педагогическое образование, или студент заочного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования, не имеющий трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или имеющий педагогический стаж по занимаемой должности до 3-х лет.

**Наставничество в ДОУ**- разновидность индивидуальной формы работы с молодыми педагогами, не имеющими стажа педагогической деятельности в ОУ или имеющими трудовой стаж не более 3 лет, а также воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения ОД в определённой группе.

## 2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ

### 2. 1. Основными разделами содержания Программы являются:

- изучение готовности молодого специалиста к осуществлению педагогической деятельности;
- обеспечение благоприятной обстановки для более легкой адаптации молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности;
- создание условий для становления квалифицированного и компетентного в своей профессиональной области работника;
- повышение профессионального уровня начинающего педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- организация педагогического самообразования начинающего педагога в соответствии с уровнем его профессиональной компетентности.

Наставничество как форма профессиональной адаптации и повышения квалификации молодого специалиста занимает обособленную позицию. Дело в том, что содержание этой деятельности включает в себя все направления методической работы с кадрами, но дополняет их и наполняет новым смыслом – **оказание профессиональной помощи и поддержки молодому специалисту.**

Преимущества помощи очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, менее теоретизированно, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого учителя, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации– работодателя. Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой; приобретает

информацию о деятельности организации, в которой он работает. Наставник развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Организация, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками

## **2.2. Условия реализации Программы:**

- профессиональное становление начинающего воспитателя осуществляется в непрерывной связи с процессом его личностного и профессионального развития, а помощь в его адаптации к условиям трудовой деятельности предусмотрена в системе методической работы ДОУ;

- максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки молодого специалиста в организации его педагогического труда, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя все коллективом ДОУ;

- соответствие материально-технического обеспечения образовательного процесса современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

## **2.3. Требования к качествам педагога - наставника**

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

– во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;

– во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник

ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого педагога, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;

– в-третьих, настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;

– в-четвертых, выполнение функций наставника может (и должно!) помочь в развитии педагогической карьеры, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе дошкольного образовательного учреждения;

–в-пятых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п. Главное – быть открытым для педагогических инноваций!

Выбор наставников для молодых специалистов осуществлялся в ДООУ в соответствии со следующими требованиями:

1. Компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде.
2. Знание особенностей своего дошкольного образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе.
3. Наставник – человек, пользующийся доверием руководства и коллег по работе, признанный всеми «профессионал».
4. Умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.
5. Способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности.
6. Педагогическая рефлексия – способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

## **2.4. Функции педагога - наставника**

1. Наставник определяет цель своей наставнической деятельности на основе

требований и потребностей дошкольного образовательного учреждения и молодого специалиста в этой сфере педагогической практики.

2. Наставник разрабатывает и предлагает оптимальную программу педагогической помощи каждому молодому педагогу, с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков.

3. Наставник устанавливает положительный межличностный контакт с каждым своим воспитанником, предлагает конструктивные формы и методы взаимодействия.

4. Наставник осуществляет диагностирование, наблюдение, анализ и контроль деятельности своего подопечного.

5. Наставник несет моральную и административную ответственность перед самим собой и руководством дошкольного образовательного учреждения за подготовку молодого специалиста.

6. Наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

## **2.5. Условия назначения педагогов - наставников**

Назначение педагогов-наставников осуществляет администрация дошкольного учреждения, опираясь на рекомендации психолога о возможности формирования пары «наставник – подопечный» на основе их психологической совместимости, выявленной с помощью тестирования. При этом учитывается и мнение молодого специалиста. Кроме того, при назначении наставника учитываются следующие показатели:

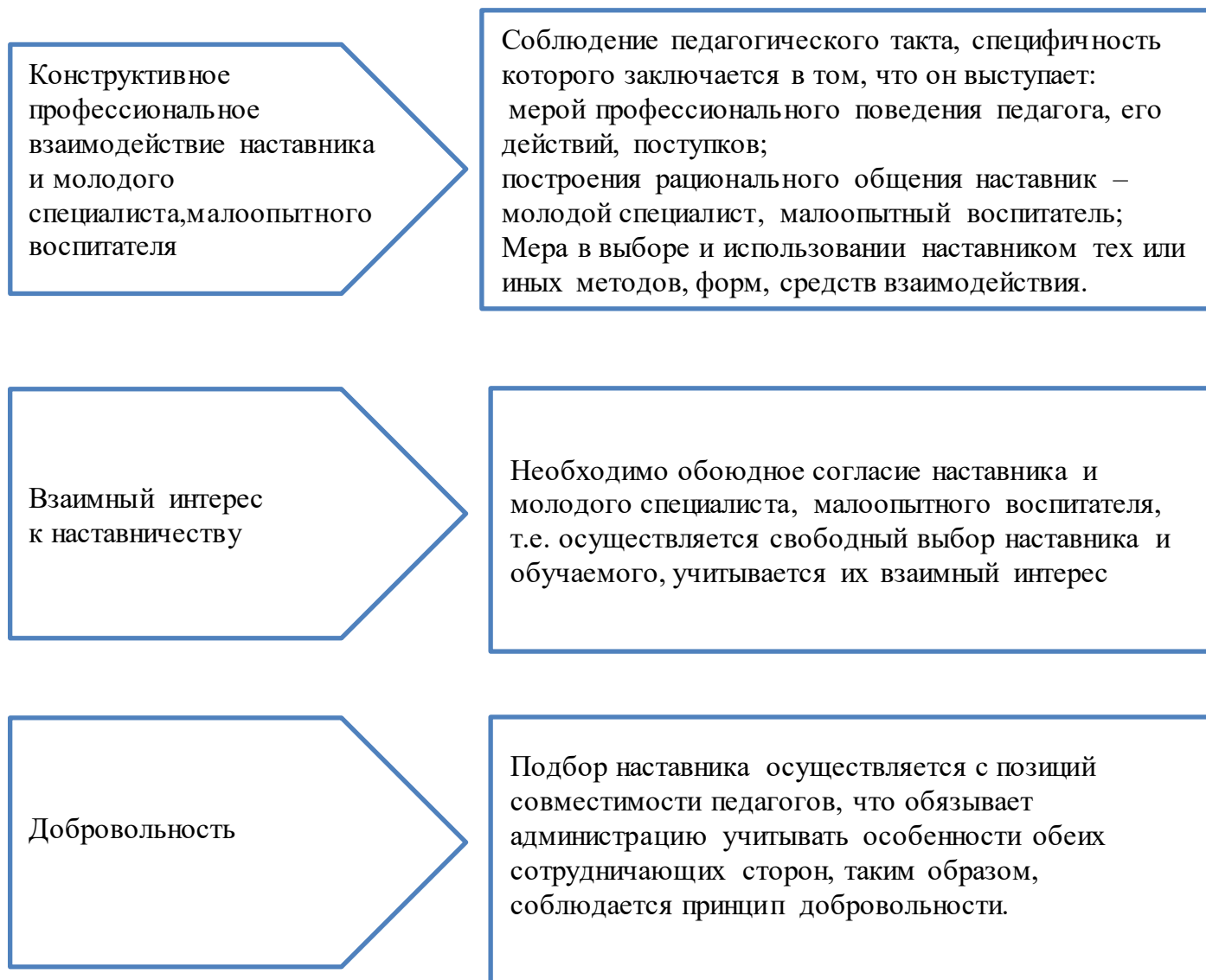
- место жительства: хорошо, если наставник и молодой специалист проживают недалеко друг от друга, общение в неформальной обстановке способствует качеству педагогической деятельности;

- общность интересов: если наставник и подопечный проявляют интерес к одним и тем же вещам, имеют одинаковое хобби, это превращает их в сплоченную пару единомышленников;

- общая увлеченность конкретной педагогической проблемой: если наставник не заинтересован в ее разрешении, если эта проблема «не его конек», педагогическая помощь не будет эффективной.

## 2.6. Принципы работы с педагогами

Организация работы с педагогами реализуется по следующим принципам:





## 2.7. Этапы реализации Программы

Программа реализуется в три этапа:

**1 этап. Организационный** (прогностический): определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.

**Задачи этапа:** выявление профессиональных затруднений молодых педагогов со стажем работы до 3-х лет; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами. Создание нормативно-правовой базы.

**Содержание этапа:**

- создание пакета нормативных документов по реализации Программы: Положение о наставничестве (приложение 1).

- система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов (приложение 2).

- проведение психологического тестирования молодых педагогов с целью выявления профессиональных затруднений (приложение 3).

- составление и утверждение плана работы с молодыми педагогами (приложение 4).

**2 этап. Содержательный** (практический): разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

**Задача этапа:** реализация основных положений Программы.

**Содержание этапа:**

- организация процедуры наставничества на уровне образовательного учреждения, согласно требованиям Положения о наставничестве (приложение 1).

- реализация плана работы с молодыми педагогами.

- проведение промежуточного тестирования (анкетирования) молодых педагогов.

- изучение и обобщение материала, накопленного молодым педагогом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого педагога;

- ведение персонифицированного методического паспорта (портфолио) молодого педагога.

**3 этап. Аналитический этап:** определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

**Задачи этапа:** подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

**Содержание этапа:**

- проведение мониторинга реализации этапов программы.
- изучение и обобщение накопленного материала.
- осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов программы наставничества.
- формирование банка информации из опыта работы по реализации программы.

**Характер реализации программы**

Характер реализации программы – **циклический**.

Этапы реализации программы повторяются циклами с учетом прибытия новых молодых специалистов, потребностей молодых педагогов и выявленных их профессиональных затруднений.

## 2.8. Механизм реализации Программы

Реализация программы «Ступеньки к мастерству» рассчитана на один учебный год.

Ключевые участники программы наставничества и их роли



## **2.9. Формы работы с молодыми специалистами**

Если в локальных актах образовательного учреждения зафиксирован факт организации наставнической помощи молодым специалистам, то там должны быть оговорены и формы этой работы. Желательно, чтобы в профессиональном становлении молодых учителей принимал участие весь педагогический коллектив школы, а не только закрепленные за ними учителя - наставники. Для этого необходимо использовать все многообразие форм организации учебной деятельности. Рассмотрим некоторые из них.

### **1. ФОРМЫ КОЛЛЕКТИВНОЙ РАБОТЫ**

Коллективная работа, направленная на оказание педагогической помощи молодым специалистам, к сожалению, редко используется в практике образовательных учреждений. Считается, что реально помочь молодому учителю можно только в индивидуальной работе с ним, не афишируя его профессиональные трудности.

Однако у выпускников педвуза, впервые приступивших к работе по специальности, существуют проблемы общего порядка, решить которые педагог-наставник не в состоянии. Это – трудности адаптации в педагогическом коллективе. Поиск путей разрешения этих проблем является основной задачей коллективной работы с молодыми специалистами.

#### **Педагогический совет**

Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива образовательного учреждения. Как правило, первый для вновь прибывших молодых учителей педагогический совет проводится в конце августа, перед началом нового учебного года. Именно здесь выпускники вуза впервые видят своих новых коллег. Растерянность молодых педагогов от обилия незнакомых лиц усугубляется тем, что все окружающие обращают внимание на новичков.

Для администрации должно быть важно, как можно скорее стереть барьеры между «вновь прибывшими» и «старожилами». Можно заранее придумать и организовать небольшое театрализованное приветствие для молодых специалистов

с кратким рассказом о традициях школы, о педагогах, их достижениях и т. п.

Также можно предоставить слово учителям, пришедшим на работу в школу год-два назад, чтобы они рассказали о своих профессиональных трудностях на тот момент (желательно, чтобы рассказ получился юмористический или даже с легкой долей иронии) и поделились опытом их разрешения. Такая форма общения поможет новичкам осознать, что их трудности не единичны и решаемы, их волнение – нормальное состояние для всех людей, начинающих работу на новом месте.

В дальнейшем педагогические советы можно использовать для выявления в скрытой форме психологических особенностей молодых учителей (что необходимо знать при подборе пары «наставник – подопечный»). Для этого можно организовать с помощью психолога тестирование педагогического коллектива.

Также на педагогических советах можно организовывать мини-лекции, на которых своим опытом могли бы делиться опытные учителя, групповые руководители, психологи, социальные педагоги и др. Такая форма работы позволит молодым учителям получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности, не задавая лишних вопросов своим наставникам.

### **Педагогический семинар**

Основной задачей этой формы работы является расширение знаний молодых учителей обо всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми, с родителями учащихся; изменение отношения к самому процессу образования. На семинарах учителя вовлекаются в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обмениваются опытом, рассказывают о своих «педагогических находках», самостоятельно в ходе групповых дискуссий вырабатывают пути разрешения внутрисадовых конфликтов.

Наглядная педагогическая пропаганда. Осуществляя педагогическую пропаганду, можно использовать сочетания различных видов наглядности. Это позволяет не только знакомить молодых учителей с вопросами организации учебного процесса через материалы стендов, тематических выставок и др., но и непосредственно показать им воспитательно-образовательный процесс, передовые

методы работы, доступно и убедительно донести до новичков необходимую педагогическую информацию. Можно организовать для них посещения родительских собраний, групповых мероприятий, уроков опытных педагогов, после чего обменяться мнениями об увиденном, отметить плюсы и минусы работы.

Можно составить и постоянно обновлять стенды типа «Для вас, молодые педагоги», «Воспитателям – о детях», содержащие информацию о повседневной жизни сада, его традициях и текущей воспитательной работе.

### **Вечера вопросов и ответов**

Вечера вопросов и ответов представляют собой сбор и анализ педагогической информации по самым разнообразным проблемам. Они организуются администрацией и педагогами-наставниками. Как правило, молодым педагогам заранее предлагается составить список вопросов к администрации ДОУ, к опытным воспитателям и т.п. Значимость этого мероприятия зависит от того, насколько актуальными и существенными будут заданные вопросы и насколько правдивыми и откровенными будут полученные ответы. Ответы на вопросы зачастую носят дискуссионный характер и нередко переходят в заинтересованное обсуждение. Такие вечера должны проходить как непринужденное, равноправное общение молодых педагогов и опытных педагогов.

### **«Круглый стол»**

Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной адаптации педагога, которая и становится темой для обсуждения. Это может быть проблема поддержания дисциплины, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагогов и т. п. Правом выступить обладает каждый присутствующий за «круглым столом».

### **Педагогические конференции**

Эта форма работы специально предназначена для обмена опытом между наставниками и молодыми воспитателями. Мысли, высказанные на конференции педагогами и подкреплённые их же опытом, приобретают особую убедительность и оказывают большое влияние на новичков. Конференции проводятся как по

проблемам, затрагивающим широкий круг психолого- педагогических вопросов, так и по конкретным вопросам организации учебного процесса воспитания.

### **«День молодого педагога»**

Это название объединяет целый комплекс мероприятий, проводимых в масштабе дошкольной организации в специально отведенный для этого день. В учреждениях обычно существует негласное правило: в первые два месяца работы молодому специалисту предоставляется свобода действий, в этот период он знакомится со своей группой, завоевывает авторитет, формирует

«Дисциплинарное пространство». В эти два месяца за его деятельностью наблюдает педагог-наставник, а уже затем, в ноябре, его занятия, групповые формы работы с родителями, начинает проверять администрация.

«День молодого педагога» может стать эффективной формой контроля работы начинающего педагога. Желательно, чтобы был разработан специальный ритуал посвящения новичков в воспитателя. Каждому из молодых воспитателей предлагается провести открытое занятие, рассказать о своих успехах и поделиться неудачами.

На эти занятия приглашаются не только представители администрации учреждения и педагоги-наставники, но и другие молодые специалисты. Открытые просмотры очень много дают новичкам: они получают возможность наблюдать за действиями других воспитателей в схожих ситуациях; сравнивать свои педагогические умения и поведение с умениями и поведением других педагогов; перенимать у других приемы воспитательных воздействий.

## **2. ФОРМЫ ГРУППОВОЙ РАБОТЫ.**

### **Групповое консультирование**

Организуется наставниками для молодых воспитателей, которые имеют одинаковые особенности педагогической деятельности, озабочены решением одной профессионально значимой проблемы. Не все, что касается этих учителей, представляет интерес для других, и потому есть смысл собрать их отдельно. Такая консультация имеет определенную и, в известной мере, специализированную направленность. Она включает, как правило, сообщение наставника по теме

консультации и ответы на вопросы молодых педагогов.

Суть консультирования в процессе оказания наставнической поддержки заключается в следующем:

- установление контакта и развитие позитивных взаимоотношений с молодыми педагогами;
- психолого-педагогическая диагностика профессионально значимой проблемы;
- создание плана деятельности молодого педагога;
- осуществление этого плана;
- контроль и корректировка процесса;
- системный анализ ситуации.

Основной задачей здесь является изменение неадекватных педагогических позиций новичков, расширение мотивов осознанности профессиональной деятельности воспитателя, оптимизация форм педагогического воздействия на воспитанников.

В цикле консультирования традиционно выделяются семь этапов:

1) Создание психолого-педагогического климата, обеспечивающего успех консультирования. Наставник должен всем своим видом убедить молодого специалиста, что он проявляет искренний интерес к проблеме и хочет помочь в ее разрешении.

2) Наставник задает наводящие вопросы, которые вызывают педагога на откровенность. Консультируемый высказывает все, что накопилось в душе.

3) Наставник должен глубоко вникнуть в суть проблемы, осмыслить сложившуюся ситуацию и увидеть в ней нечто положительное, чего не заметил его подопечный.

4) Консультант должен понять причину конфликта (проблемы), с которой к нему обратился молодой педагог.

5) Не называя причины конфликта (проблемы), наставник должен постараться подвести молодого педагога к пониманию этой причины.

6) Если консультируемый осознает причину своей проблемы, наставник должен ненавязчиво подсказать пути ее решения, так, чтобы молодой педагог



был уверен, что он сам нашел решение.

7) Наставник должен подтвердить правильность догадки педагога (или скорректировать вариант решения проблемы) и закрепить мотивацию на выполнение принятого решения.

### **Групповые дискуссии**

В их основе – конкретные педагогические ситуации, пережитые молодыми педагогами. Ситуации могут быть предложены и наставниками, например: «Как привлечь родителей к участию в жизнедеятельности группы»,

«Как решить проблему нерационального использования времени на занятии». Цель дискуссии заключается в совместной выработке оптимального подхода к решению той или иной учебной (воспитательной) ситуации, основываясь на понимании ее психологического и педагогического смысла.

### **Обзоры педагогической литературы**

Суть этой формы заключается в обсуждении содержания специально подобранных наставниками научно-популярных, методических пособий, посвященных проблемам организации образовательно-воспитательного процесса в дошкольном учреждении.

В групповой работе с молодыми специалистами часто используются игровые приемы: разыгрываются ситуации взаимодействия с воспитанниками и их родителями, ситуации поощрения и наказания, отрабатываются приемы общения.

### **Деловые игры**

Деловая игра максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку.

Конкретной, узко направленной схемы проведения деловых игр не существует. Все зависит от компетентности, творческих способностей и выдумки наставников – организаторов игры.

Примерная структура игры такова:

- подготовительный этап, который включает в себя определение целей, задач игры, организационных правил, регламентирующих ход игры, выбор действующего лица (лиц) в соответствии с ролями, подготовку необходимого

наглядного материала и оборудования;

- основной этап, заключающийся в выполнении всеми участниками игры необходимых правил и действий;
- заключительный этап, выражающийся в анализе результатов игры.

Целью деловых игр является выработка и закрепление определенных навыков, умений предупреждать конфликтные ситуации. Роли в деловых играх могут распределяться по-разному. В них могут участвовать педагоги, профильные специалисты, социальные педагоги, психологи и др. Темой деловых игр могут быть разного рода конфликтные ситуации в педагогической деятельности.

### 3. ФОРМЫ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ РАБОТЫ

Основным достоинством индивидуального обучения является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи молодому педагогу. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности; осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре «наставник – подопечный».

#### **Индивидуальные консультации**

На них общепедагогические положения должны рассматриваться в конкретном приложении к определенным частным случаям.

Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодых педагогов. Эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки воспитателя.

#### **Практические занятия**

Направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма молодых педагогов. Разрыв между их теоретическими представлениями о формах, методах и средствах обучения и воспитания и практическими умениями является наиболее характерным недостатком.

## **2.10. Мониторинг и оценка результатов реализации программы по наставничеству**

Оценка качества процесса реализации Программы по наставничеству в МАДОУ направлена на:

- изучение (оценку) качества реализованной в МАДОУ Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник наставляемый» посредством проведения куратором SWOT-анализа (Приложение 5);

- выявление соответствия условий организации Программ наставничества в ОО требованиям и принципам Целевой модели (Приложение 6);

Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие (не позднее 30 сентября и 30 марта ежегодно) (Приложение 7). Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ОО (Приложение 8). Мониторинг профессиональных достижений молодого педагога даёт возможность увидеть потребности педагога, динамику профессионального роста, скорректировать дальнейшую стратегию сопровождения, определить перспективы профессионального развития, и создания наиболее благоприятных условий для развития его творческой деятельности. Выстроенная система методического сопровождения позволяет молодым специалистам легко и успешно пройти период адаптации, найти свой стиль в работе, раскрыть творческий потенциал. Администрация ДОУ приобретет компетентного (молодого) специалиста, способного осуществлять педагогическую деятельность в соответствии с предъявленными требованиями современной образовательной системы. Польза наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для образовательного учреждения. Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

- во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам ДОУ;

- во-вторых, развитие личностно ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике ДОУ;

- в-третьих, формирование в ДОУ такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых, малоопытных педагогов. Это самое ценное приобретение для ДОУ, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры!

Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий, проводимых наставником и молодым специалистом, малоопытным воспитателем, анализ индивидуального плана развития педагога. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы «Профессиональная компетентность» представляются на итоговом педагогическом совете.

### III. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ ПРОГРАММЫ

#### 3.1. План работы

Месяц	Содержание работы	Ответственные
<b>Сентябрь</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Час общения «Расскажи о себе»</li><li>- Знакомство молодых специалистов с традициями ДОУ, правилами внутреннего распорядка, уставом</li><li>- Закрепление наставников</li><li>- Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебно- воспитательного процесса</li><li>- Изучение нормативной правовой документации по правам и льготам молодых специалистов</li><li>- Ознакомление с требованиями оформления группового журнала, журналов факультативных и кружковых занятий</li></ul>	Администрация ДОУ Зам. зав. Пред. профсоюза
<b>Октябрь</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Круглый стол «Основные проблемы молодого воспитателя»</li><li>- Практикум по разработке рабочих программ и планов воспитательной работы</li><li>- Практическое занятие «Оформление планов воспитательной работы и конспектов, журнала учета. Выполнение единых требований к ведению документации»</li><li>- Час психолога «Как быстрее адаптироваться в ДОУ»</li></ul>	Зам. зав. Педагоги-наставники Педагоги-психологи
<b>ноябрь</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Консультация «Проектировочная деятельность воспитателя и планирование воспитательной работы»</li><li>- Семинар-практикум «Методика организации проведения режимных процессов (организация форм совместной деятельности воспитателя с детьми и самостоятельной деятельности детей)»</li></ul>	Зам. зав. Педагоги-наставники Педагоги-психологи
<b>декабрь</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Консультация «Современная НОД: структура и конструирование»</li><li>- Семинар-практикум «Анализ НОД. Виды анализа». Посещение НОД наставников и их структурный анализ</li></ul>	Зам. зав. Педагоги-наставники
<b>январь</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Семинар-практикум «Эффективность НОД – результат организации активной познавательной деятельности воспитанников»</li><li>- Мастер-класс: «Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе»</li></ul>	Зам. зав. Педагоги-наставники
<b>февраль</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Посещение НОД и режимных процессов у молодых специалистов</li><li>- Практикум «Оптимизация выбора форм, методов и средств обучения при организации различных видов деятельности детей»</li><li>- Обзор периодической педагогической печати</li></ul>	Педагоги-наставники Зам. зав.
<b>март</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Практическое занятие «Организация индивидуальной работы с детьми» (посещение НОД и режимных процессов молодых специалистов, их самоанализ)</li><li>- Час психолога. «Проблемы дисциплины в процессе НОД и режимных процессов». Практикум по решению педагогических ситуаций</li></ul>	Зам. зав. Педагоги-психологи
<b>апрель</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Практикум «Содержание, формы и методы работы</li></ul>	Зам. зав.

	педагога с родителями» - Час психолога	Педагоги-психологи
<b>май</b>	- Подведение итогов работы «Школы молодого педагога», семинар или аукцион педагогических идей, или методическая выставка достижений молодого воспитателя	Заведующий ДОУ, Зам. зав. педагоги-наставники Пред.профсоюза

### 3.2. Методическое обеспечение программы

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Белая, К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации / К.Ю. Белая – М.: ТЦ Сфера, 2014.
3. Вершловский С.Г. Дошкольное учреждение молодого учителя: Методические рекомендации Л.,1987. - 88с.
4. Закаблущая Е. Молодой специалист и наставник /Электронный ресурс.
5. Иванов Д.А., Митрофанов К.Г., Соколова О.В. Компетентный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий. М., 2005.-С.8-16.
6. Изучение профессиональной компетентности педагогов / Методич. Рекомендации. Калуга, 1994. - 39с.
7. Инновационное обучение: стратегия и практика / Под ред. В.Я.Лядис. -М., 1994.-203с.
8. Кан-Калик В.А. Педагогическое творчество. М., 1990. – 149с.
9. Маслова Л.В., Крупина И.В. Становление профессионального мастерства молодых учителей в процессе внутришкольной методической работы. Дошкольное учреждение. – 1999. – №5. – С.6-8.
10. Махмутов М.И. Педагогика наставничества. – М.: Советская Россия, 1981.
11. Недвецкая М.Н. Кто поможет молодому педагогу? – М., 2005. – 55 с.
12. Никишина И.В. Система методической работы в условиях реализации лично-ориентированного подхода: учебно-методическое пособие. – Волгоград, 2003. 156с.
- 13.Рогачевская Л.С. Наставничество: история и современность. М.: Знание, 1982. – 63 с.

Интернет ресурсы:

<http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiya-raboty-s-olodymipedagogami-v-dou> <http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2012/12/04/polozhenie-o->

## Роли педагогов-наставников

В зависимости от того, проблемы какого свойства сопутствуют педагогической деятельности молодого специалиста, осуществляется подбор опытного педагога на роль наставника. Ошибка в выборе роли может привести к тому, что цель наставнической помощи не будет достигнута.

С учетом профессиональных потребностей молодого педагога можно выделить следующие роли педагогов-наставников.

1. **«ПРОВОДНИК»**. Обеспечит подопечному знакомство с системой данного общеобразовательного учреждения «изнутри». Такой наставник может объяснить принцип деятельности всех структурных подразделений учреждения, рассказать о государственно-общественном управлении образовательным учреждением. Наставник поможет молодому педагогу осознать свое место в системе ДООУ, будет осуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью. Вклад наставника в профессиональное становление молодого педагога составляет более 80 %.

2. **«ЗАЩИТНИК ИНТЕРЕСОВ»**. Может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста; организует вокруг профессиональной деятельности молодого педагога атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы; своим авторитетом охраняет педагога от возможных проблем межличностного характера.

Наставник может договариваться от имени молодого специалиста о его участии в различных внутри- и вне ДООУ мероприятиях. Вклад наставника в профессиональное становление молодого педагога составляет 60–80 %.

3. **«КУМИР»**. Это пример для подражания, это очень мощный критерий эффективности наставнической поддержки. Наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого педагога. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения,



подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника. Вклад наставника в профессиональное становление молодого педагога составляет 40–60 %.

4. **«КОНСУЛЬТАНТ»**. За основу этих взаимоотношений берется благополучие личности молодого специалиста. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Подопечный получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит. Вклад наставника в профессиональное становление молодого педагога составляет 30–40 %.

5. **«КОНТРОЛЕР»**. В организованной таким образом наставнической поддержке молодой педагог самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п.

Вклад наставника в профессиональное становление молодого педагога составляет 10–30 %

## Модели педагогического общения

Прежде чем приступать к работе с молодым специалистом, необходимо выяснить, на каком уровне находятся его профессиональные знания, умения и навыки. Проверить это легче всего в беседе с ним. Как правило, в разговоре о том направлении педагогической деятельности, где педагог достиг максимальных профессиональных показателей или владеет глубокими знаниями по специальности, он будет чувствовать себя свободнее, раскованнее, увереннее.

На основе этой беседы наставнику необходимо составить план обучения молодого специалиста.

В плане обязательно должны быть указаны:

- основные профессиональные трудности, испытываемые подопечным;
- цель и задачи профессионального взаимодействия;
- этапы работы;
- основные направления, формы, методы и средства профессиональной поддержки;
- промежуточный и конечный результаты работы.

Цель педагогического общения педагога-наставника и его подопечного:

1. Развитие профессионально значимых качеств личности педагога, в которых.
2. Создание оптимальных условий для повышения его педагогической квалификации.

Характерным признаком творческого подхода к процессу общения является гуманистическая позиция педагога, взгляд на партнера по общению с оптимистической гипотезой, наличие потребности в контактах, открытость общения, эмпатия и рефлексия в этом процессе.

Владение эмпатией и рефлексией является неременным условием продуктивности общения, важнейшим показателем овладения техникой общения. Считается, что низкий уровень развития эмпатии и рефлексии является одной из главных причин непродуктивной стандартизации поведения учителя, лежащий внутри самой личности. Эти внутренние причины в конечном итоге определяют

успех или неуспех в деятельности конкретного учителя.

Придавая исключительное значение коммуникативным умениям педагога-наставника, в качестве необходимых для организации взаимодействия с молодыми учителями можно выделить:

- умения управлять поведением;
- умения адекватно моделировать личности других субъектов общения;
- умение «подать себя в общении» и т. п.

Говоря о педагогическом общении наставников и их подопечных, необходимо остановиться на понимании его как деятельности, включающей характерные для коммуникации признаки: возникновение взаимоотношений, взаимодействие субъектов, их взаимовлияние, имеющие специфические черты, определяемые профессиональными задачами и целями, конкретной ситуацией педагогического процесса.

Наиболее оптимальными моделями взаимодействия с молодыми педагогами, к которым должен стремиться педагог-наставник, можно считать следующие:

**Общение-коррекция.** Этот вид общения направлен на выполнение диагностической функции педагогом-наставником. При выявлении симптомов неблагополучной педагогической деятельности или выяснении возможностей для их возникновения наставник осуществляет профилактическую работу, которая планируется в зависимости от целей, ситуации, условий и особенностей взаимодействия в паре.

Общение-коррекция требует от учителя-наставника знания психолого-педагогической теории, владения приемами диагностического исследования, знаний специального характера в области технологии общения.

**Общение-поддержка.** Этот тип общения имеет место в ситуациях, когда необходимо помочь молодому педагогу в разрешении сложных ситуаций, с которыми он не силах справиться самостоятельно. От наставника требуется не только сумма знаний, но и мобилизация таких личностных качеств, как эмпатия, такт, чуткость и др.

**Общение-снятие психологических барьеров.** Этот тип общения

предполагает владение педагогом-наставником технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие у него потребности в общении с подопечным, желания помочь ему в установлении доверительных отношений.

Общение на основе дружеского расположения является оптимальной моделью общения педагога-наставника и молодого специалиста. Она предполагает реализацию всех функций общения, аккумулирует все особенности и свойства наставника как профессионала и личности. В её основе лежит доверительность, взаимная расположенность субъектов общения, обоюдная заинтересованность в осуществлении и продолжении контактов.

### ***Правила общения с молодым педагогом***

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать.

**1. Не приказывать.** Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми педагогами следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!»

**2. Не угрожать.** Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны учителя-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.

**3. Не проповедовать.** «Ваш профессиональный долг обязывает...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени. Они не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами как значимые, вследствие их абстрагированности от реальной педагогической

ситуации.

**4. Не поучать.** Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...»), «если бы Вы последовали примеру...»).

**5. Не подсказывать решения.** Наставник не должен «учить жизни» молодого педагога. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие молодого педагога.

**6. Не выносить суждений.** Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить место работы», «Вы слишком мало внимания уделяете работе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых педагогов, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.

**7. Не оправдывать и не оправдываться.** Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы организовали и провели занятие не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого педагога.

**8. Не ставить «диагноз».** «Вам нельзя работать в ДОУ, Вы слишком эмоциональны» – такая фраза опытного педагога непременно насторожит молодого педагога и настроит его против наставника.

**Анкета для педагога-наставника**

1. Как вы понимаете значение слова «наставничество»?

---

---

2. Охарактеризуйте основные направления деятельности педагога-наставника в общеобразовательном учреждении.

---

---

3. Какими навыками, на Ваш взгляд, должен обладать педагог-наставник?

---

---

4. Какое слово (или несколько слов) из перечисленных наилучшим образом ассоциируется с понятием «наставничество»: проводник, спонсор, советник, эксперт, источник знаний, помощник, инструктор, катализатор, образец для подражания, стимулятор, источник энергии, друг, специалист по распределению времени, специалист по диагностике, постановщик цели, надзиратель, планировщик, специалист по решению проблем, педагог? (подчеркнуть)

5. Готовы ли Вы посреди ночи ответить на телефонный звонок своего подопечного и помочь ему составить конспект НОД? \_\_\_\_\_

6. Умеете ли Вы выслушивать собеседника, не перебивая его? \_\_\_\_\_

7. Обладаете ли Вы даром сочувствия? \_\_\_\_\_

8. Какие люди Вам не симпатичны? Перечислите те негативные качества, которые Вас больше всего раздражают в человеке.

---

---

9. Вы предпочитаете давать советы или показываете правильное решение на своем примере? \_\_\_\_\_

10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм? \_\_\_\_\_

Количество вопросов может варьироваться, но, как правило, 10 ответов – это том минимум, который позволяет с достаточной долей вероятности увидеть в педагоге задатки наставника.

**Анкета для молодого педагога**

1. Какие аспекты педагогической деятельности Вас более всего беспокоят?

---

---

2. Считаете ли Вы для себя необходимой помощь педагога-наставника? \_\_\_\_\_

3. Насколько легко Вы вступаете в контакты с окружающими? \_\_\_\_\_

4. Какова вероятность того, что Вы обидитесь на справедливую критику?

---

---

5. Выразите в процентах возможный вклад педагога-наставника в Ваше профессиональное становление (Этот вопрос особенно важен для выбора роли педагога-наставника: «проводник», «защитник интересов», «кумир», «консультант» или «контролер».) \_\_\_\_\_

6. Каких конкретно результатов Вы ожидаете от взаимоотношений с педагогом-наставником?

---

---

7. Какие качества наставника Вами могли бы быть наиболее востребованы: сопереживание, чувствительность, строгость, проницательность, авторитетность, серьезность, уважение к личности, пунктуальность, самокритичность, поощрение инициативы, требовательность, внимательность...?

---

---

8. Вам достаточно взаимодействия с педагогом-наставником на работе или Вы хотели бы общаться с ним в неформальной обстановке?

---

---

9. Кто из членов педагогического коллектива ДОО оптимальным образом подходит на роль Вашего наставника? Что заставляет Вас так думать?

---

---

10. Вы готовы учиться и совершенствовать свой профессионализм? \_\_\_\_\_

## SWOT-анализ Программы по организации наставничества

## «Ступеньки к мастерству»

## Форма наставничества «учитель – учитель» («педагог-педагог»)

Факторы SWOT Позитивные Негативные	Факторы SWOT Позитивные Негативные	Факторы SWOT Позитивные Негативные
<b>Внутренние</b>	<p><b>Сильные стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;</li> <li>– Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет;</li> <li>– У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО;</li> <li>– У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования</li> <li>– Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;</li> <li>– Участники Программы (%) отметили сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества;</li> <li>– Эффективная система мотивации участников Программы;</li> <li>– Достаточность и понятность обучения наставников;</li> <li>– Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества;</li> </ul>	<p><b>Слабые стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;</li> <li>– Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО);</li> <li>– Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества;</li> <li>– Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы;</li> <li>– Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;</li> <li>– Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором;</li> <li>– Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели;</li> <li>– Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие;</li> <li>– Невозможность регулярной работы с наставляемыми;</li> <li>– Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;</li> <li>– «Старение» педагогического корпуса ОО;</li> </ul>
<b>Внешние</b>	<p><b>Возможности:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны</li> </ul>	<p><b>Угрозы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО;</li> </ul>



	<p>Администрации города;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов;</li> <li>-Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов;</li> <li>-Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры;</li> <li>- Миграционный отток квалифицированных педагогов ;</li> <li>- Финансовая и организационная оптимизация сети ОО в городе Когалыме;</li> <li>- Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);</li> <li>- Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;</li> </ul>
--	--	--



6. Адаптивность, динамичность и гибкость Программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
7. Понятность алгоритма отбора/ выдвижения наставников, наставляемых и кураторов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
8. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
9. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
10. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации методологии наставничества (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
11. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

**Показатели эффективности внедрения Программы по организации наставничества «Ступеньки к мастерству»**

1. Доля молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству молодых специалистов, работающих в образовательной организации).

2. Доля малоопытных педагогов, работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества малоопытных педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству малоопытных педагогов, работающих в образовательной организации).

3. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательной организации).

4. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный).

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества  
(для наставляемого)**

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный										
1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

---

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

---

4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

5. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

**Благодарим вас за участие в опросе!**

### Памятка молодому педагогу

1. Приходите в группу за 15-20 минут раньше начала рабочего дня, убедитесь, всё ли готово к приему детей, хорошо ли расставлена мебель, подготовлены ли необходимые игрушки и пособия.

2. Не тратьте времена на поиски страницы Вашего предмета в групповом журнале, ее можно приготовить до смены.

3. Начинайте день энергично. Работайте так, чтобы каждый воспитанник постоянно был занят делом, помните: паузы, медлительность, безделье бич дисциплины.

4. Увлекайте детей интересными делами, созданием проблемных ситуаций, умственным напряжением. Держите в поле зрения всех детей. Особенно следите за теми, у кого поведение неустойчивое, кто затрудняется самостоятельно найти себе занятие. Предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок в процессе НОД.

5. Обращайтесь с советами, вопросами несколько чаще к тем детям, которые требуют особого внимания.

6. Заканчивайте день общей оценкой группы и отдельных воспитанников. Пусть они испытывают удовлетворение от результатов своей деятельности труда. Постарайтесь заметить положительное в деятельности недисциплинированных ребят, но не делайте это слишком часто и за небольшие усилия.

7. Удерживайтесь от излишних замечаний.

8. При недисциплинированности детей старайтесь обходиться без помощи других. Помните: налаживание дисциплины при помощи чужого авторитета не дает вам пользы, а скорее вредит. Лучше обратитесь за поддержкой к детям.

### **Памятка наставнику**

1. Вместе с начинающим педагогом глубоко проанализируйте рабочие программы и планы.

2. Помогите составить календарно-тематический план, обратив особое внимание на подбор материала для каждой образовательной области, на его место в режиме дня (НОД, режимные моменты).

3. Оказывать помощь в подготовке к НОД, особенно к первым, к первой встрече с детьми. Наиболее трудные виды НОД разрабатывать вместе.

Продумайте открытые мероприятия для своего подопечного.

4. Вместе готовить и подбирать дидактический материал, наглядные пособия и т.п. для организации НОД и режимных моментов, для индивидуальной работы с детьми.

5. Посещать НОД и режимные моменты молодого педагога с последующим тщательным анализом, приглашать его на свои НОД, совместно их обсуждать.

6. Помочь в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.

7. Делиться опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.

8. Помогать своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывать отмечать положительное в работе.

9. Учить не копировать, не надеяться на готовые разработки, а вырабатывать собственный педагогический почерк